



Novità legislative 2025 in materia di lavoro

Con la fine dell'anno sono stati pubblicati tre importanti provvedimenti che coinvolgono la gestione amministrativa del personale: la Legge di Bilancio 2025 (Legge 207/2024), il Collegato Lavoro (Legge 203/2024), che introducono diverse novità che si esaminano di seguito.

LEGGE DI BILANCIO (LEGGE 207/2024)

1. Nuovo Cuneo Fiscale

- **Aliquote IRPEF**

La legge di bilancio conferma e rende strutturale anche la revisione delle aliquote IRPEF a tre scaglioni, di seguito riportate:

Scaglioni di reddito	Aliquota
Da 0 a 28.000 euro	23%
Da 28.000,01 a 50.000	35%
Oltre 50.000	43%

- **Modifica detrazione per redditi di lavoro dipendente**

La detrazione dall'imposta per redditi **fino a 15.000 euro** è stata elevata, a regime, da 1.880 a **1.955 euro**.

- **Modifica trattamento integrativo**

Le somme riconosciute a titolo di trattamento integrativo a titolari di redditi non superiori a 15.000 euro sono erogate, a regime, purché l'imposta lorda sia superiore alla detrazione per redditi di lavoro dipendente diminuita di 75 euro rapportato al periodo di lavoro nell'anno.

- **La nuova indennità integrativa**

In sostituzione dell'esonero contributivo per i lavoratori dipendenti del 6% o 7% applicato nel 2024, viene introdotto un nuovo bonus Irpef in favore dei titolari di reddito di lavoro dipendente (articolo 49, Tuir), di ammontare variabile sulla base del reddito complessivo.

Le nuove disposizioni prevedono l'introduzione di un'indennità integrativa fiscale per i titolari di reddito complessivo fino a 20.000 euro.

L'indennità, non concorrente alla formazione del reddito, verrà calcolata in percentuale sul reddito di lavoro dipendente, con percentuali decrescenti al crescere del reddito.

Nello specifico, la somma sarà pari:

Reddito fino a	% nuova indennità integrativa esente
Fino a 8.500	7,1%
Da 8.500,01 a 15.000	5,3%
Da 15.000,01 a 20.000	4,8%

L'indennità erogata al lavoratore verrà poi recuperata dal sostituto d'imposta in compensazione nel modello F24.

- **La nuova detrazione aggiuntiva**

Per coloro che hanno un reddito complessivo da loro dipendente superiore a 20.000 euro spetta, viceversa, un'ulteriore detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, di importo pari a:

Reddito fino a	Ulteriore detrazione
Da 20.000,01 a 32.000	1.000 euro
Da 32.000,01 a 40.000	1.000 * (40.000 – reddito complessivo) / 8.000



Si sottolinea che la nuova norma introduce il concetto di Reddito complessivo al fine della determinazione dell'indennità spettante o della detrazione aggiuntiva mentre con l'esonero contributivo il reddito preso a riferimento era solo quello relativo al rapporto di lavoro dipendente.

- **Revisione della disciplina delle detrazioni fiscali**

Subisce variazioni anche la disciplina delle detrazioni d'imposta, in particolare per i contribuenti **con reddito superiore a 75.000 euro**.

A partire dal 2025, **sarà introdotto un tetto agli oneri detraibili**, calcolato moltiplicando un importo base, decrescente all'aumentare del reddito, per un coefficiente determinato dalla composizione del nucleo familiare.

Gli importi base saranno pari a:

Reddito	Importo base detrazioni per oneri
Da 75.000,01 e fino a 100.000	14.000
Oltre 100.000	8.000

I coefficienti moltiplicatori per gli importi base variano a seconda della presenza di figli a carico:

Figli a carico	Coefficiente da applicare all'importo base
Nessun figlio	0,50
1 figlio	0,70
2 figli	0,85
Da 3 figli o 1 figlio disabile	1

Esclusioni:

- Spese sanitarie ex art. 15, c.1, lett. c) del TUIR,
- Investimenti nelle start-up innovative (artt. 29 e 29-bis D.L. 179/2012)
- Investimenti piccole e medie imprese innovative (art. 4, c.9, 2° parte e c. 9-ter, del D.L. 3/2015)
- Oneri relativi a prestiti o mutui contratti fino al 31.12.2024 (art.15, c.1, lett. a) e b), e c.1-ter TUIR),
- Premi di assicurazione detraibili (art. 15, c.1, lettere f ed f-bis TUIR), sostenuti in dipendenza di contratti stipulati al 31.12.2024
- Rate di spese per il recupero del patrimonio edilizio e la riqualificazione energetica degli edifici detraibili (art. 16-bis) o derivanti da altre disposizioni normative, per spese effettuate fino al 31.12.2024.

- **Modiche alle detrazioni per carichi di famiglia.**

➤ **Detrazione per figli a carico** c.1, lettera c), art.12 TUIR

950 euro annui, di età pari o superiore a 21 anni **e inferiore a 30 anni**

(nessun limite di età per figli con disabilità accertata)

➤ **Detrazioni per altri familiari a carico** c.1, lettera d), art.12 TUIR

750 euro annui, da ripartire tra coloro che hanno diritto alla detrazione, **per ciascun ascendente che conviva con il contribuente** (esclusi altri familiari art. 433 ossia suoceri, fratelli, generi e nuore)

➤ **Spettanza delle detrazioni per carichi familiari** nuovo c.2-bis art.12 TUIR

«Le detrazioni di cui al comma 1 non spettano ai contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di uno Stato aderente all'accordo sullo Spazio economico europeo in relazione ai familiari residenti all'estero.»

Nulla cambia per quanto riguarda la spettanza dell'Assegno Unico Familiare.



2. ***Fringe benefit***

La legge di Bilancio conferma per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 l'aumento della soglia di esenzione fiscale per i fringe benefit da 258,23 euro a

- **2.000 euro a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico;**
- **1.000 euro a favore degli altri lavoratori dipendenti.**

Per figli fiscalmente a carico s'intendono, in base all'articolo 12 del TUIR, i figli con età non superiore a 24 anni titolari di un reddito complessivo annuo non eccedente i 4.000 euro e i figli di età superiore a 24 anni titolari di un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro.

Non concorrono alla formazione del reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati e le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.

Si ricorda che l'Agenzia delle Entrate, con circolare 23/E del 2023 e con circolare 5/E del 2024, prevede che:

- L'agevolazione trova applicazione in misura intera per ogni genitore titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi
- Anche laddove i genitori si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli a carico a quello che percepisce il reddito complessivo di ammontare più elevato, l'agevolazione spetterà, comunque, ad entrambi i genitori.

Il diritto al maggior limite previsto per i dipendenti con figli a carico deve essere dichiarato al datore di lavoro, indicando il codice fiscale dei figli.

Si ricorda inoltre che il superamento del limite previsto:

- Al superamento del limite complessivo nel periodo d'imposta, l'importo concorre integralmente alla formazione del reddito («no franchigia»);
- Il limite è riferito a carattere generale sicché concorrono allo stesso anche i beni contemplati dal successivo comma 4, art. 51, TUIR (autoveicolo; prestiti; fabbricati; ecc.);
- Il limite può essere raggiunto anche con la concorrenza di più beni o servizi (che dovranno essere sommati);
- Il limite di esenzione va verificato «in capo» al lavoratore, sicché dovranno considerarsi anche eventuali erogazioni di altri sostituti d'imposta nel medesimo periodo fiscale;
- Al superamento della soglia, la ritenuta dovrà essere applicata nel primo periodo di paga disponibile.

La Legge di Bilancio, prevede inoltre che, per i nuovi assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 con reddito da lavoro dipendente fino a 35.000 euro nell'anno precedente la data di assunzione, che accettano di trasferire la residenza in un comune di lavoro situato ad oltre 100 chilometri di distanza dal precedente comune di residenza (circostanza attestata dal rilascio da parte del lavoratore di un'autodichiarazione sostitutiva, nella quale va indicato il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione), le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente ai fini fiscali entro il limite complessivo di 5.000 euro annui per i primi due anni dalla data di assunzione. Si precisa che le somme erogate dal datore di lavoro, nel caso appena citato, saranno imponibili ai fini contributivi, rileveranno ai fini della determinazione dell'ISEE e si computeranno ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.



3. Tracciabilità delle spese di trasferta

La Legge di Bilancio, modificando l'art. 51 c.5 del TUIR (DPR n. 917/1986), prevede che, **a decorrere dal periodo di imposta 2025, "i rimborsi delle spese per vitto, alloggio viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea, non concorrono a formare il reddito se le spese sono effettuate con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento tracciabili"**.

Ciò vuol dire che tutte le spese che vengono sostenute dai lavoratori durante le trasferte, devono avvenire con pagamenti tracciabili: versamenti bancari, postali, altri sistemi di pagamento tracciabili come carte di credito, carte di debito o carte prepagate.

La Legge di Bilancio, prevede inoltre che "le spese di vitto e alloggio, nonché i rimborsi delle spese analitici per viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea, sostenute per le trasferte dei dipendenti ovvero corrisposti ai lavoratori autonomi, sono deducibili se effettuate con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento tracciabili".

Per quanto riguarda le spese di trasporto, la norma fa riferimento a "spese di viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea"; pertanto, tutte le spese per trasporti che non siano "servizi di linea" (treno, aereo, metro, autobus, ecc.) devono essere effettuate con pagamento tracciabili (ci si riferisce a taxi, NCC, ecc.).

OBBLIGO DI TRACCIABILITÀ DELLE SPESE	Tutte le spese di trasferta effettuate dai dipendenti, collaboratori, soci e amministratori dovranno essere tracciate attraverso strumenti di pagamento idonei. In caso contrario: • Le spese non saranno deducibili per l'azienda • I rimborsi ai lavoratori non potranno essere considerati esenti da imposizione fiscale e contributiva.
STRUMENTI DI PAGAMENTO TRACCIABILI	Per garantire la deducibilità e l'esenzione fiscale, le spese di trasferta dovranno essere sostenute tramite: • Carte di credito, debito o prepagate (es. Bancomat); • Assegni bancari, postali o circolari; • App di pagamento via smartphone; • Altri sistemi tracciabili (es. Telepass). Le aziende potranno facilitare il rispetto della normativa dotando i propri lavoratori di carte prepagate aziendali o indicando chiaramente che eventuali anticipi di spesa verranno rimborsati solo dietro presentazione di documentazione comprovante l'utilizzo di metodi tracciabili.
LAVORATORI DIPENDENTI E COLLABORATORI	Le seguenti spese saranno deducibili per l'azienda e non imponibili per il lavoratore solo se tracciate: • Vitto e alloggio; • Rimborsi analitici per spese di trasporto. <u>In assenza di tracciabilità</u>, le spese: • Non saranno deducibili per l'azienda; • Saranno assoggettate a contributi e tasse per il lavoratore
SOCI E AMMINISTRATORI	Anche per soci e amministratori valgono le medesime disposizioni dei lavoratori dipendenti. Le spese di trasferta dovranno essere tracciate per poter: • Essere deducibili dal reddito aziendale; • Evitare l'imponibilità del rimborso



Per una più completa trattazione della materia, sarà necessario attendere la circolare che certamente l'Agenzia delle Entrate pubblicherà nei prossimi giorni.

4. Detassazione premi di produttività

Le legge di Bilancio stabilisce, una proroga fino al 2027 della previsione introdotta dalle precedenti leggi di Bilancio, relativa all'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività. Viene dunque confermata l'imposta del 5% alle seguenti condizioni:

- **L'erogazione del premio dev'essere prevista dal contratto aziendale o territoriale;**
- **Il valore dei premi non deve eccedere i 3.000 euro lordi;**
- **Il reddito da lavoro dipendente nel corso dell'anno 2024 non deve essere superiore a 80.000 euro.**

5. Congedo parentale

A tutela della genitorialità, si procede anche con l'anno nuovo con l'intervento sulla disciplina dei congedi parentali.

La legge di Bilancio 2023 aveva previsto a favore dei genitori che terminavano il congedo di maternità o paternità dopo il 31 dicembre 2022 l'incremento dell'indennità INPS dal 30% all'80% per il primo mese di congedo, non trasferibile all'altro genitore e fino al sesto anno di vita del bambino.

La legge di Bilancio 2024 aveva poi previsto l'innalzamento all'80% anche del secondo mese, a condizione che il congedo obbligatorio terminasse dopo il 31 dicembre 2023.

La nuova Finanziaria stabilisce l'incremento di un'ulteriore mensilità, per un totale di 3 mesi indennizzati all'80%, a favore dei soli lavoratori che terminano la fruizione del congedo di maternità o paternità dopo il 31 dicembre 2024.

6. Esonero contributivo mamme lavoratrici

Viene prorogato in misura ridotta l'esonero contributivo in favore delle lavoratrici madri con almeno due figli, con l'estensione anche alle lavoratrici autonome che percepiscono almeno uno dei seguenti redditi: reddito da lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria o semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfettario.

La fruizione di tale misura è riservata:

- **Alle lavoratrici madri con almeno 2 figli e fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo**
- **Dal 2027 alle madri con 3 o più figli e fino al mese del compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo**

Per gli anni 2025-2026 l'esonero non spetta per le lavoratrici che già beneficiano dello sgravio contributivo previsto dalla legge di Bilancio 2024.

Inoltre, viene introdotta una soglia di reddito a fini della fruizione, che non deve essere superiore all'importo di 40.000 euro annui.

Viene in ogni caso demandata ad un successivo decreto del Ministero del lavoro, da emanarsi entro 30 giorni dalla entrata in vigore della legge, la definizione delle modalità di attuazione, in particolar modo la misura dell'esonero e le modalità di riconoscimento dello stesso.

7. Nuovo requisito per la NASPI

Fino al 31.12.2024, per beneficiare dell'indennità era necessario, oltre alla condizione di disoccupazione involontaria, aver versato almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti la perdita involontaria del lavoro.



A partire dal 1° gennaio 2025, la nuova norma modifica questa disposizione, stabilendo che, ***se il lavoratore si dimette volontariamente da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e nell'arco dei 12 mesi successivi viene assunto da un nuovo datore di lavoro e da questi licenziato, il lavoratore stesso deve poter vantare almeno 13 settimane di contribuzione relativamente all'ultimo rapporto di lavoro.***

Questa novità mira a prevenire e limitare il fenomeno, ormai diffuso, per cui, in caso di dimissioni, il lavoratore, sfruttando un datore di lavoro compiacente, si fa assumere, e, successivamente licenziare, questo per favorire la disoccupazione involontaria del lavoratore e fargli maturare il diritto di ricevere la NASPI.

COLLEGATO LAVORO (LEGGE 203/2024)

Contratto a termine e durata del periodo di prova

Al fine di colmare la lacuna normativa del Decreto Trasparenza, l'articolo 13 della Legge 203/2024 (Collegato Lavoro) è intervenuto stabilendo precisi termini quantitativi per la corretta individuazione del periodo di prova con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato, adottando così un criterio di determinazione univoco e lasciando poco spazio di interpretazione.

Nello specifico, fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, il periodo di prova si calcola in ragione di:

- **1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro**

In ogni caso la durata:

- **Non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi**
- **Non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 30 giorni, per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi**

Cessazione del rapporto di lavoro per "fatti concludenti"

Mediante l'inserimento del nuovo comma 7-bis all'articolo 26, D.Lgs. 151/2015, **viene introdotta una nuova modalità di risoluzione del rapporto, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore, che evita il licenziamento disciplinare e al conseguente accesso alla NASPI.**

Qualora l'assenza ingiustificata si protragga oltre il termine previsto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, sia superiore a 15 giorni, la risoluzione del rapporto di lavoro si intenderà per volontà del lavoratore ("dimissioni per fatti concludenti").

In tal caso, il datore di lavoro ne dà comunicazione all'ITL competente, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima, fatta salva la possibilità per il lavoratore di dimostrare che la mancata comunicazione dei motivi che giustificano la sua assenza sia dovuta a causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.

Sull'argomento sono sorti diversi dubbi interpretativi per cui sono attesi i chiarimenti, anche operativi, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Sarà necessario attendere le circolari ministeriali a chiarimento dei dubbi interpretativi.